

Für das Nachschlagewerk: ja
Für die Sammlung: nein
Für die Fachpresse: ja

Gesetz: § 1 Feiertagsentlohnungsgesetz vom 2. August 1951

Leitsätze:

Unentschuldigt im Sinne des § 1 Abs. 2 des Feiertagsentlohnungsgesetzes ist ein Arbeitnehmer dann der Arbeit ferngeblieben, wenn er

1. keinen stichhaltigen Grund für sein Fernbleiben von der Arbeit hatte und
2. wenn er einen solchen Grund nicht unverzüglich dann dem Arbeitgeber mitteilt, sobald dieser zu erkennen gibt, er wolle dem Arbeitnehmer Lohn für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausgefallen ist, aus den Gründen des § 1 Abs. 2 nicht zahlen.

Aktenzeichen: 1 AZR 97/56

Urteil des BAG vom 14. Juni 1957 LAG Stuttgart



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 97/56

II Sa 216/55 (Stuttgart)

Verkündet
am 14. Juni 1957

gez. Groll,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

93

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Wittholz und Dr. Löwisch für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Stuttgart vom 20. Januar 1956 - II Sa 216/55 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger verlangt von der Beklagten, bei der er als Facharbeiter beschäftigt ist, Lohnzahlung für Pfingstmontag, den 30. Mai 1955, in Höhe von 21,22 DM. Die Beklagte hatte dem Kläger den Pfingstmontag nicht vergütet, weil er am Pfingstsonnabend, dem 28. Mai 1955, der Arbeit ferngeblieben war. Der Kläger bemerkte dies erst bei der Lohnzahlung am Freitag nach Pfingsten. Darauf brachte er der Beklagten ein ärztliches Attest seiner Hausärztin bei, in dem diese bescheinigte, daß der Kläger am Pfingstsonnabend arbeitsunfähig erkrankt, am Pfingstmontag jedoch wieder arbeitsfähig gewesen war. In einer späteren Bescheinigung weist dieselbe Ärztin außerdem noch darauf hin, daß der Kläger an hochgradiger nervöser Erschöpfung und an einer Gastritis leide, und bei ihm deshalb öfters eine kurzfristige 1 bis 2 Tage dauernde Arbeitsunfähigkeit vorkomme. Die Beklagte hat hierzu zu Protokoll vor dem Arbeitsgericht erklärt, daß sie die inhaltliche Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigung nicht in Abrede stellt.

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger deshalb, weil er sich nicht sofort bei Wiederaufnahme der Arbeit am Pfingstdienstag wegen seines Fernbleibens von der Arbeit am Pfingstsonnabend entschuldigt hat, der Anspruch auf Vergütung für den Pfingstmontag entgangen sei.

Der Kläger ist im übrigen der Ansicht, es sei zweifelhaft, ob an dem Pfingstsonnabend, an dem er gefehlt hatte, im Betrieb der Beklagten zulässigerweise gearbeitet worden sei, nachdem wochenlang zuvor der Sonnabend stets arbeitsfrei gewesen sei, und die Beklagte ohne Mitwirkung des Betriebsrats erst am 20. Mai 1955 durch Aushang am schwarzen Brett die Sonnabendarbeit wieder eingeführt habe. Demgegenüber weist die Beklagte darauf hin, daß der Kläger selbst an dem dem Pfingstsonnabend vorangegangenen Sonnabend (21. Mai 1955) zur Arbeit erschienen sei und der Betriebsrat der Neuregelung nicht widersprochen habe.



In seiner Parteivernehmung vor dem Landesarbeitsgericht hat der Kläger erklärt, daß er wegen seiner chronischen Magen- und Kopfschmerzen öfter aus dem Dienst habe nach Hause gehen müssen; eine ärztliche Bescheinigung sei dieserhalb bisher von ihm nie verlangt worden. Er habe sich öfter entschuldigt, aber nicht immer. Es komme im Betrieb der Beklagten häufiger vor, daß eine grössere Anzahl von Arbeitnehmern sonnabends fehle, da die 48-stündige Arbeitszeit bereits durch die Arbeit von Montag bis Freitag erreicht sei. Der Inhaber der Beklagten habe selbst erklärt, daß er die Arbeiter am Sonnabend zur Arbeit nicht zwingen könne. Es sei deshalb auch nicht üblich, daß sich die Arbeiter wegen Versäumung der Arbeit am Sonnabend entschuldigten.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision begehrt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig.

Zwar hat die Beklagte erst an dem Tag, an dem die Revisionsbegründungsfrist ablief, um deren Verlängerung nachgesucht, so daß die Fristverlängerungsverfügung ihr nicht mehr vor Ablauf der Begründungsfrist zugestellt worden ist. Aber die Verlängerung ist innerhalb der Frist vom Vorsitzenden verfügt und von der Geschäftsstelle herausgegeben worden, was für die Wirksamkeit der Verlängerung genügt (§§ 554 Abs. 2, 329, 224 ZPO; BGH in NJW 52, 469; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 22.Aufl., § 554, Bem. 3 B).

Die Revision ist sodann innerhalb der Verlängerungsfrist telegrafisch auf 6 Telegrammblättern begründet worden. Hiergegen bestehen keine Bedenken; denn wenn die Einlegung von Rechtsmitteln auf telegrafischem Wege zulässig ist (RAG 3, 252; RGZ 139, 45; 151, 86), so muß das gleiche auch für ihre Begründung gelten (vgl. Rosenberg, Lehrbuch des deutschen Zivilprozeßrechts, 6.Aufl., S.267), wenn nur im übrigen die Form der Revisionsbegründung (§ 554 Abs.3 ZPO) gewahrt wird, was hier der



Fall ist.

Die Revision ist aber nicht begründet.

Gemäss § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBI. I S. 479) hat der Arbeitgeber für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, den Arbeitnehmern den Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Diese Voraussetzung trifft für den Anspruch des Klägers auf Lohnzahlung für den Pfingstmontag zu. Denn wie das Landesarbeitsgericht bindend festgestellt hat, war der Kläger am Pfingstmontag 1955 gesund. Für ihn war also die Arbeitszeit an diesem Tage nur infolge dieses gesetzlichen Feiertags ausgefallen.

Nach § 1 Abs. 2 des Gesetzes hat der Arbeitnehmer allerdings keinen Anspruch auf Feiertagsentlohnung, wenn er am letzten Arbeitstag vor Feiertagen unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben ist. Der Kläger ist nur zwar der Arbeit am Pfingstsonnabend, dem letzten Arbeitstag vor dem Pfingstmontag, ferngeblieben, jedoch nicht unentschuldigt. Der Kläger hatte nämlich einen triftigen Grund für sein Fernbleiben von der Arbeit. Er war arbeitsunfähig erkrankt, wie das angefochtene Urteil festgestellt hat. Damit allein ist er allerdings noch nicht im Sinne des § 1 Abs. 2 des Gesetzes entschuldigt. "Unentschuldigt" im Sinne des § 1 Abs. 2 des Gesetzes ist nicht dasselbe wie "ohne Entschuldigungsgrund". Das Wort "entschuldigt" umfasst ein Doppeltes, nämlich einmal, durch einen triftigen Grund entschuldigt sein und zum anderen, diesen triftigen Grund anzuzeigen, also sich zu entschuldigen (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., I, 289; Denecke, AP 53 zu Nr. 109; Frey, Die Feiertagsbezahlung, S. 51 ff.; Köst, Lohnzahlung an Feiertagen, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht, 1954, S. 187; Gros, Arbeitsrecht-Blattei 11 D, Feiertage; Blohm, Anspruch auf Erstattung des Lohnausfalls an Feiertagen, Betrieb, Beilage 18/53; Gumpert, Lohnzahlung an Feiertagen, BB 56, 244 ff.). Außerdem ist, da nach Sprachgebrauch und Lebensauffassung eine verspätete Entschuldigung keine richtige Entschuldigung



ist, zu fordern, daß die gebotene Anzeige des triftigen Grundes unverzüglich erfolgt (vgl. Blohm, aaO), und zwar sobald erkennbar ist, daß der Arbeitgeber mit Rücksicht auf das Fehlen des Arbeitnehmers am Tage vor oder am Tage nach dem Feiertag die Lohnzahlung für die am Feiertag ausgefallene Arbeitszeit verweigern will. Die Unterlassung der gebotenen Anzeige ist nicht, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat, unter dem Gesichtspunkt eines nach Art von Verjährung und Verwirkung zu behandelnden Anspruchsverlustes zu prüfen. Vielmehr entsteht, wenn der Arbeitnehmer die gebotene Entschuldigungserklärung versäumt, gemäss § 1 Abs. 2 des Gesetzes ein Anspruch auf Feiertagsvergütung überhaupt nicht. Es ist also erforderlich, daß der objektiv vorhandene Grund für das Fernbleiben von der Arbeit mittelbar oder unmittelbar durch den Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Kenntnis kommt, damit die rechtshindernde Einwendung des Arbeitgebers aus § 1 Abs. 2 des Gesetzes zum Fall gebracht wird.

Nun steht durch das angefochtene Urteil weiterhin fest, daß der Kläger den Grund, weshalb er am Pfingstsonnabend der Arbeit ferngeblieben war, der Beklagten mitgeteilt hat, allerdings erst, nachdem er gemerkt hatte, daß die Beklagte ihm die Feiertagsbezahlung für Pfingstmontag vorenthielt. Diese Mitteilung und damit die Entschuldigung ist unverzüglich erfolgt. Denn der Kläger konnte erst zu dem Zeitpunkt der Lohnauszahlung bemerken, daß die Beklagte der Annahme war, der Kläger habe am Pfingstsonnabend unentschuldigt gefehlt. Demgegenüber kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, der Kläger hätte sofort am Pfingstdienstag bei Wiederaufnahme der Arbeit sein Fernbleiben von der Arbeit am Pfingstsonnabend entschuldigen müssen. Denn die Beklagte hat nichts dafür vorgebracht, daß es in ihrem Betrieb üblich oder einzelvertraglich festgelegt sei, der Arbeitnehmer müsse eine solche Entschuldigung für das Fernbleiben von der Arbeit am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unaufgefordert abgeben, um sich den Anspruch aus § 1 Abs. 1 des Lohnzahlungsgesetzes an Feiertagen zu sichern.



Damit ist nicht entschieden, ob der Arbeitnehmer nicht aus allgemein arbeitsvertragsrechtlichen Gründen unter Umständen verpflichtet sein kann, sein Fernbleiben von der Arbeit dem Arbeitgeber sobald wie möglich mitzuteilen. Das berührt aber nicht den Anspruch nach § 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen, weil für die Frage, ob der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 2 des Gesetzes der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben ist, es allein darauf ankommen kann, ob, wie ausgeführt, der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber bei Fehlen einer sonstigen generellen Regelung dieser Frage für den Betrieb alsbald nach Wiederaufnahme der Arbeit zu erkennen gegeben hat, daß er die Feiertagslohnzahlung ablehnt, und ob danach der Arbeitnehmer seinen objektiv vorhandenen Entschuldigungsgrund seinem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt hat.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Schröder

Dr. Meier-Scherling

Wittholz

Dr. Löwisch.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)